

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN  
PAJAK PRATAMA JAKARTA KEBAYORAN BARU TIGA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Jurusan Manajemen



Disusun oleh :

**KHUSNUL KHOTIMAH**  
**0512010174/FE/EM**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"  
JAWA TIMUR**

**2008**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN  
PAJAK PRATAMA JAKARTA KEBAYORAN BARU TIGA  
SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Jurusan Manajemen



Disusun oleh :

**KUSRINI NUR DIANA**  
**0512010213/FE/EM**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"  
JAWA TIMUR  
2009**

## KATA PENGANTAR

*Bismillaahirrahmaanirrahiim.*

*Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh*

Dengan memanjatkan puji syukur kepada ALLAH SWT, Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Dan Sholawat serta salam penyusun panjatkan ke hadirat Nabi Muhammad SAW, sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “ **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA JAKARTA KEBAYORAN BARU TIGA**” dapat diselesaikan dengan baik.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi syarat penyelesaian studi pendidikan Strata Satu, Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Pada kesempatan ini penyusun ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi bimbingan, petunjuk serta bantuan baik spiritual maupun materiil, khususnya kepada :

1. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP selaku rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
2. Drs. Ec. Ali Maskun, MM selaku dosen pembimbing yang telah memberi saran, nasihat serta bantuan bimbingan sehingga skripsi dapat selesai dengan baik.
3. DR. Dhani Ichsanuddin Nur, MM selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Drs. Es. Gendut Sukarno, MS selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

5. Seluruh dosen yang telah membagikan ilmunya dan memberikan pengalaman yang tidak terlupakan , staff dan karyawan yang telah membantu dalam proses kuliah.
6. Ibu Hatipah Haroen Al Rasjid selaku kepala kantor atas izin untuk melakukan penelitian dan juga segenap pihak yang secara langsung maupun tidak langsung ikut berperan didalam kelancaran penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh pegawai kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Kebayoran Baru Tiga yang telah banyak membentu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
8. Bapak Ibu, seluruh keluargaku, ibu mertuaku, suamiku tercinta dan anakku tersayang Haidar althaf atho'illah, yang telah banyak memberikan dorongan motivasi, semangat moril maupun materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini (semoga Allah SWT melimpahkan Kemuliaan, Rahmat dan Hidayah-Nya kepada kita semua, Amin )
9. Sahabat terbaikku, neng kenul, ukhti diana dan ukhti apri, henny rahmawati, tina, cece, fatimah, ayuk, dan ita. (semoga Allah SWT selalu memberikan kemudahan dan jalan yang lurus kepada kita, Amin)

Tiada kata yang bisa diucapkan selain bersyukur kepada Allah SWT dan berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, baik sebagai bahan kajian maupun sebagai salah satu sumber informasi. Penulis menyampaikan permohonan maaf apabila terdapat kekurangan maupun kesalahan dalam penulisan skripsi ini.

**WASSALAMU'ALAIKUM Wr. Wb.**

Surabaya, Juli 2009

Peneliti

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRAKSI .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II   TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Hasil Penelitian Terdahulu .....	9
2.2. Landasan Teori .....	10
2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.2.3. Pengertian Kepemimpinan .....	15
2.2.3.1. Fungsi Pemimpin.....	17
2.2.3.2. Pendekatan Terhadap Teori Kepemimpinan.....	18
2.2.4. Motivasi .....	30
2.2.5. Pengertian Kinerja Karyawan .....	33
2.2.5.1.Tujuan    Evaluasi    Kinerja	
Karyawan .....	35
2.2.5.2. Pengukuran    atau    Penilaian    Evaluasi	
Kinerja Karyawan .....	36
2.2.6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja	
Karyawan.....	39
2.2.7. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja .....	40
2.3. Kerangka Konseptual .....	42

2.4. Hipotesis .....	43
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	44
3.1.1. Definisi Operasional Variabel.....	44
3.1.2. Pengukuran Variabel.....	46
3.2. Teknik Penentuan sampel.....	47
3.3.1. Populasi .....	47
3.3.2. Sampel.....	47
3.3. Teknik Pengumpulan Data .....	48
3.3.1. Jenis Data .....	48
3.3.2. Sumber Data.....	49
3.3.3. Pengumpulan Data .....	49
3.4. Teknik Analisis dan Uji Hipotesis .....	50
3.4.1. Uji realibilitas .....	54
3.4.2. Uji Validitas .....	55
3.4.3. Outliers .....	56
3.4.4. Outliers Univariete.....	56
3.4.5. Outlier Multivariate.....	56
3.4.6. Uji Normalitas dan Linearitas.....	57
3.4.7. Uji Multikolinearity.....	57
3.5. Pengujian Dengan <i>One Step Approach</i> .....	58
3.6. Uji Kausalitas.....	59
3.7. Evaluasi Kriteria <i>Goodness-of-fit</i> .....	60
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Deskripsi Obyek Penelitian .....	64
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	64
4.1.1 Lokasi Perusahaan. ....	68
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian .....	70
4.2.1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	70
4.2.2. Deskripsi Daya Kepemimpinan Situasional (X1) .....	71
4.2.3. Deskripsi Motivasi (X2).....	75
4.3. Analisis Data.....	80

4.3.1. Evaluasi Outlier.....	80
4.3.2. Evaluasi Reliabilitas.....	82
4.3.3. Evaluasi Validitas.....	83
4.3.4. Evaluasi Reliability dan Variance Extracted.....	84
4.3.5. Evaluasi Normalitas.....	85
4.3.6. Analisis Model One-Step Approach to SEM.....	86
4.3.7. Penngujian Hipotesis dan Hubungan Kausal.....	90
4.4. Pembahasan .....	91
4.4.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan.....	91
4.4.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	92
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	94
5.2. Saran .....	94
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Rekapitulasi Evaluasi Penerimaan Pajak.....	5
Tabel 2.1. <i>Godness Of Fit Indeks</i> .....	62
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin.....	71
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	71
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	72
Tabel 4.4. Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Gaya Kepemimpinan....	73
Tabel 4.5. Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Motivasi.....	76
Tabel 4.6. Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Kinerja.....	78
Tabel 4.7. Outlier Data.....	81
Tabel 4.8. Reliabilitas Data.....	82
Tabel 4.9. Validitas Data.....	83
Tabel 4.10 Construct Reliability dan Variance Extracted.....	84
Tabel 4.11. Normalitas Data.....	86
Tabel 4.12. Evaluasi Kriteria Good Of Fit Indices.....	86
Tabel 4.13. Hasil Uji Kausalitas.....	90

## DAFTAR GAMBAR

<b>GAMBAR 1</b>	Model Kepemimpinan Situsional Harsey-Blanchard.....	29
<b>GAMBAR 4.1</b>	Struktur Organisasi .....	69
<b>GAMBAR 4.2</b>	Model Pengukuran & Strutural	
	<i>One Step Approach-Base Model</i> .....	87
<b>GAMBAR 4.2</b>	Model Pengukuran & Strutural	
	<i>One Step Approach-Base Model</i> .....	89

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Kuisisioner
- Lampiran 2** Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran 3** Data Uji *Outlier*
- Lampiran 4** Data Uji Reliabilitas
- Lampiran 5** Data Uji Normalitas
- Lampiran 6** Data Uji Hipotesis Kausal, Data Uji *Multicollinearity*  
dan *Singularity*

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Rekapitulasi Evaluasi Penerimaan Pajak.....	5
Tabel 2.1. <i>Godness Of Fit Indeks</i> .....	62
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin.....	71
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	71
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	72
Tabel 4.4. Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Gaya Kepemimpinan.....	73
Tabel 4.5. Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Motivasi.....	76
Tabel 4.6. Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Kinerja.....	78
Tabel 4.7. Outlier Data.....	81
Tabel 4.8. Reliabilitas Data.....	82
Tabel 4.9. Validitas Data.....	83
Tabel 4.10 Construct Reliability dan Variance Extracted.....	84
Tabel 4.11. Normalitas Data.....	86
Tabel 4.12. Evaluasi Kriteria Good Of Fit Indices.....	86
Tabel 4.13. Hasil Uji Kausalitas.....	90

## DAFTAR GAMBAR

<b>GAMBAR 1</b>	Model Kepemimpinan Situsional Harsey-Blanchard.....	29
<b>GAMBAR 4.1</b>	Struktur Organisasi .....	69
<b>GAMBAR 4.2</b>	Model Pengukuran & Strutural <i>One Step Approach-Base Model</i> .....	87
<b>GAMBAR 4.2</b>	Model Pengukuran & Strutural <i>One Step Approach-Base Model</i> .....	89

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA JAKARTA KEBAYORAN BARU TIGA**

**Oleh**

**Kusrini Nur Diana**

## **ABSTRAKSI**

Dalam menjalankan suatu organisasi, perusahaan atau instansi merupakan pekerjaan kelompok atau *team* dan bukan merupakan pekerjaan yang dikerjakan secara individual, oleh karena itu faktor kepemimpinan menjadi kunci suksesnya suatu kelompok kerja. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Kebayoran Baru Tiga adalah satu bagian kecil dari Direktorat Jendral Pajak yang turut berkontribusi dalam tercapai atau tidaknya penerimaan pajak. Tercapainya penerimaan pajak sangat penting bagi keuangan negara, tidak tercapainya penerimaan pajak akan menyebabkan tidak imbangnya keuangan negara, sehingga pemerintah harus melakukan perubahan atas APBN. Masalah yang dihadapi oleh Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Kebayoran Baru Tiga adalah tidak tercapainya target atau rencana penerimaan pajak, padahal tidak tercapainya penerimaan pajak akan menyebabkan tidak imbangnya keuangan negara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi terhadap kinerja karyawan.

Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Kebayoran baru tiga. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *Simple Random Sampling* yaitu pemilihan sampel secara acak sederhana memberikan kesempatan yang sama yang bersifat tak terbatas pada setiap populasi untuk dipilih sebagai sampel dan untuk pengujian data digunakan analisis SEM (Structural Equation Modelling).

Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis menyatakan, faktor Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh positif terhadap faktor kinerja karyawan, faktor Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap faktor Kinerja Karyawan.

**Keywords : Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi dan Kinerja Karyawan**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1. 1. Latar Belakang**

Pada saat ini didalam mengelola suatu organisasi dimana semua individu atau kelompok masyarakat pada umumnya dan organisasi atau perusahaan pada khususnya dituntut adanya perubahan-perubahan dari yang tradisional menjadi suatu yang lebih modern. Perubahan-perubahan tersebut merupakan perubahan dalam bentuk manajemen dalam organisasi tersebut, perubahan akan terjadi dengan baik apabila lingkungan organisasi mendukung secara penuh, baik dari tingkat atas sampai tingkat yang terbawah.

Setiap manusia mempunyai watak dan perilaku yang berbeda. Hal itu disebabkan karena beberapa hal, misalnya latar belakang pendidikan, keterampilan, watak dasar maupun faktor-faktor lainnya dari tenaga kerja itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan. Sebagaimana kita ketahui, bagaimana majunya teknologi jika tidak ditunjang dengan dan oleh tenaga kerja yang cakap maka kemungkinan besar sasaran dari perusahaan tidak akan tercapai. Tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan fungsinya akan menunjang tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memberikan andil yang cukup signifikan dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi, perusahaan atau instansi.

Agar fungsi – fungsi dasar manajemen dan fungsi – fungsi operasional tersebut dapat dijalankan dengan baik, maka antara manajer dan karyawan harus terjalin suatu kerja sama. Dalam hal ini perilaku manajerial akan sangat mendukung proses pencapaian tujuan organisasi, yaitu adanya peningkatan produktivitas dalam perusahaan. Sebagai timbale baliknya perusahaan harus dapat memperlakukan karyawan sebagai manusia seutuhnya yang mempunyai akal pikiran serta perasaan bukan sebagai obyek mekanik. Oleh sebab itu apabila organisasi mengambil suatu keputusan harus dapat menyesuaikan masalah yang dihadapi dengan didasari atas situasi yang terjadi.

Dalam menjalankan suatu organisasi, perusahaan atau instansi merupakan pekerjaan kelompok atau *team* dan bukan merupakan pekerjaan yang dikerjakan secara individual, oleh karena itu faktor kepemimpinan menjadi kunci suksesnya suatu kelompok kerja. Harapan yang ada adalah bahwa dengan berbagai macam *personality* atau kepribadian yang dimiliki oleh seorang pemimpin harus dapat menciptakan dorongan bagi para pengikutnya atau pada orang lain di sekitar, seorang pemimpin harus mempunyai pandangan dan mampu memberikan inspirasi kepada para pengikutnya melalui kepercayaan pada visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.



Seorang pemimpin yang bijaksana dan baik harus dapat memberikan kepuasan kepada para pekerjanya. Tentunya pihak pimpinan harus mempunyai kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Kehadiran seorang pemimpin sangat dibutuhkan oleh anggota organisasi, karena adanya pemimpin maka ada orang lain yang akan berperan dan bertugas untuk mengatur, menggerakkan, dan mengendalikan semua sumber daya manusia, sarana dan waktu secara efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi terpenuhi, kepemimpinan memegang peran penting dalam mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan dalam situasi tertentu, kepemimpinan dalam sector organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan ataupun kegagalan organisasi tersebut. Dalam pengelolaan sumber daya manusia akan banyak mempergunakan berbagai prinsip dan teori mengenai kepemimpinan.

Agar sumber daya manusia dalam organisasi, perusahaan atau instansi itu dapat bekerja dengan baik maka kepemimpinan memegang peranan penting dalam menggerakkan bawahan agar tercapainya tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja dan motivasi pegawai yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Hasibuan(2003:13). Seorang pemimpin

diharapkan dapat mempunyai kemampuan dalam memimpin, maksud dari pernyataan tersebut bahwa pemimpin yang mempunyai kemampuan dalam memotivasi, mempengaruhi dan berkomunikasi dengan bawahannya.

Karyawan dalam suatu perusahaan juga mempunyai andil yang cukup besar dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, oleh karena itu perusahaan membutuhkan karyawan-karyawan yang mempunyai dedikasi dan bermotivasi yang tinggi serta mempunyai sikap dan sifat yang membangun dan aktif seperti daya tangkap yang tinggi, inisiatif dan kreatif serta kemampuan dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja yang semuanya itu dapat digunakan sebagai saran untuk meningkatkan perilaku kerja, sekalipun pada dasarnya memiliki banyak kelebihan dan kekurangan. Tidak dapat dipungkiri bahwa peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan oleh organisasi, oleh karena itu seorang pemimpin sangat menentukan sekali bagaimana seorang pemimpin sangat menentukan sekali terhadap bagaimana seorang pemimpin dalam mendorong atau kinerja karyawannya dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Thoyib, Armanu (2005) dalam Maria (2008).

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Kebayoran Baru Tiga adalah satu bagian kecil dari Direktorat Jenderal Pajak yang turut berkontribusi dalam tercapai atau tidaknya Penerimaan Pajak. Tercapainya Penerimaan Pajak sangat penting bagi keuangan Negara, tidak tercapainya

Penerimaan Pajak akan menyebabkan tidak imbangnya Keuangan Negara, sehingga pemerintah harus melakukan perubahan atas APBN.

Berikut ini adalah rekap evaluasi penerimaan pajak per triwulan Tahun 2008 Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Kebayoran Baru Tiga :

Tabel 1 :

**Rekap Evaluasi Penerimaan Pajak Per Triwulan Tahun 2008**  
**Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Kebayoran Baru Tiga**

Dalam milyar rupiah

<b>Triwulan</b>	<b>Target/Rencana</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Prosentase Penerimaan</b>
Triwulan I	44,294.61	22,770.81	51%
Triwulan II	29,533.47	12,010.27	41%
Triwulan III	34,426.21	17,664.58	51%
Triwulan IV	60,096.45	58,061.07	96%

Sumber : Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Kebayoran Baru Tiga

Dari hasil laporan evaluasi penerimaan pajak dapat dijelaskan sebagai berikut, pada triwulan I target penerimaan pajak adalah sebesar 44,294.61 milyar rupiah, sedangkan realisasinya sebesar 22,770.81 milyar rupiah. Pada triwulan II target penerimaan pajak adalah sebesar 29,533.47 milyar rupiah, sedangkan realisasinya adalah sebesar 12,010.27 milyar rupiah. Pada triwulan III target penerimaan pajak adalah sebesar 34,426.21 milyar rupiah sedangkan realisasinya adalah sebesar 17,664.58 milyar rupiah. Pada triwulan IV target penerimaan pajak adalah sebesar

60,096.45 milyar rupiah sedangkan realisasinya sebesar 58,061.07 milyar rupiah.

Dari keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa fenomena yang terjadi adalah tidak tercapainya target atau rencana penerimaan pajak, padahal tidak tercapainya target penerimaan pajak akan menyebabkan tidak imbangnya keuangan negara.

Tinggi rendahnya tingkat kinerja harus menjadi perhatian yang serius dari pimpinan, agar pegawai dapat didorong untuk mencapai tingkat kinerja yang maksimal. Untuk memperoleh kinerja yang tinggi, maka seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya.

Untuk mewujudkan pelaksanaan tersebut diperlukan adanya karyawan yang mempunyai motivasi tinggi. Namun motivasi merupakan suatu masalah yang kompleks dalam organisasi. Selain itu mengingat bahwa pegawai merupakan aset terpenting bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka harus diperhatikan keperluan dan kepentingannya dalam melaksanakan tugas organisasi dan bila motivasi tersebut bisa diiringi dengan kemampuan pegawai melaksanakan pekerjaan maka pegawai tersebut dapat bekerja dengan baik dan maksimal.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA

## KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA JAKARTA KEBAYORAN BARU TIGA”

### **1. 2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalahnya adalah:

- a. Apakah Gaya Kepemimpinan Situasional mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan dikantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Kebayoran Baru Tiga?
- b. Apakah Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan dikantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Kebayoran Baru Tiga?

### **1. 3. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja karyawan dikantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Kebayoran Baru Tiga.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan dikantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Kebayoran Baru Tiga.

### **1. 4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan sebagai informasi atau masukan untuk dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi kantor Pelayanan Pajak Pratama Kebayoran Baru Tiga untuk:

**a. Organisasi**

Organisasi yang bersangkutan diharapkan dengan adanya Organisasi yang bersangkutan diharapkan dengan adanya skripsi ini dapat menetapkan kebijaksanaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**b. Mahasiswa**

Untuk menambah wawasan dan pengalaman secara praktik dibidang manajemen personalia dan mengaplikasikan teori antara teori yang diperoleh dari bangku kuliah dengan kenyataan praktik yang ada dilapangan.

**c. Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa Timur.**

Sebagai tolak ukur, kemampuan mahasiswa dalam memecahkan persoalan yang sama dalam dunia praktisi atau sebagai penulisan karya ilmiah serta dapat digunakan sebagai wawasan dan tambahan koleksi wacana ilmiah bagi akademis, sehingga nantinya dapat dijadikan bahan rujukan bagi rekan-rekan mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa Timur.